

COMUNICATO TIM

Rinnovo del Contratto Integrativo TIM: avviato il confronto.

Si è svolto a Roma il nuovo incontro tra la Direzione Risorse Umane di TIM, le Segreterie Nazionali di SLC CGIL, FISTel CISL, UILFPL UIL e il Coordinamento Nazionale delle RSU, nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di secondo livello.

Nel corso della riunione l'Azienda ha illustrato le proprie valutazioni sulle richieste contenute nella piattaforma sindacale, manifestando disponibilità ad approfondire numerosi aspetti normativi, ma confermando un approccio prudente sulle questioni a maggiore impatto economico. Alcuni temi strategici, tra cui il nuovo modello di Lavoro Agile, il Customer Care e la riorganizzazione delle sedi, saranno affrontati in specifici tavoli di confronto.

Adeguamenti economici e organizzazione del lavoro

Sul fronte economico TIM ha aperto alla possibilità di incrementare il valore del buono pasto, fermo dal 2009, pur senza accogliere la richiesta di maturazione del ticket dopo quattro ore di lavoro, rimandando la definizione dell'importo ad un momento più maturo della trattativa.

Per quanto riguarda il Premio di Risultato, l'Azienda ha escluso l'ipotesi di ricondurre al PdR le attuali componenti incentivanti individuali (Canvass e premi individuali), dichiarandosi invece disponibile a discutere un eventuale aumento degli importi e alcune modifiche ai criteri di erogazione, tra cui la tutela dei lavoratori con invalidità superiore al 66%. Riguardo il personale assegnatario di PIV è stato precisato che la richiesta poteva essere legata allo studio della opportunità, se possibile, di agganciare i meccanismi di defiscalizzazione e decontribuzioni previsti dalla legge di bilancio.

Sui temi dell'organizzazione del lavoro sono emersi alcuni segnali di apertura. TIM si è detta disponibile a rivedere l'attuale disciplina della reperibilità, delle trasferte e del lavoro straordinario, valutando un maggiore riconoscimento economico per gli interventi effettivamente svolti e un aggiornamento delle regole sulle trasferte, superando l'attuale criterio provinciale in favore di parametri legati alle distanze percorse.

Per quanto riguarda la richiesta sindacale di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, l'Azienda ha confermato la disponibilità ad approfondire il tema, subordinandolo però a un modello di partecipazione tra impresa e lavoratori. Aperture sono state inoltre manifestate sull'ampliamento delle fasce di flessibilità in ingresso, sulla gestione della pausa pranzo, sul superamento della timbratura in postazione e su una maggiore elasticità nella ricomposizione dell'orario di lavoro.

Anche sul versante professionale il confronto resta aperto. TIM ha dichiarato disponibilità a discutere percorsi di crescita e passaggi di livello, confermando tuttavia l'intenzione di collegare gli avanzamenti professionali alle competenze maturate, ai percorsi formativi e alle esigenze organizzative.

Come FISTel abbiamo ribadito che partendo dalla definizione di un libretto formativo del lavoratore, si dovrà tener conto anche dei percorsi formativi già effettuati per dare corso, da subito, agli aggiornamenti professionali (vedi accordo del 2019), adeguando seniority e specialismo, al nuovo contesto di TIM e alle nuove sfide.

Welfare e tutele

Tra gli argomenti sui quali si registrano margini di confronto figurano anche diversi istituti di welfare e conciliazione vita-lavoro. L'Azienda ha manifestato disponibilità a valutare l'estensione dei permessi per i genitori di figli con bisogni educativi speciali, l'ampliamento delle tutele per le vittime di violenza di genere e un rafforzamento dei permessi recuperabili. Le Organizzazioni Sindacali hanno inoltre ribadito la necessità di introdurre ulteriori strumenti di sostegno alla genitorialità, alle famiglie monoreddito e ai lavoratori in condizioni di particolare fragilità.

Lavoro Agile e Customer Care

Per il Lavoro Agile TIM conferma la volontà di mantenere un modello caratterizzato da una significativa presenza di attività da remoto, preservando gli attuali sistemi di alternanza giornaliera e settimanale. Contestualmente l'Azienda intende introdurre strumenti che consentano una maggiore integrazione tra lavoro svolto in presenza e da remoto, anche attraverso un utilizzo più strutturato di Microsoft Teams per la contattabilità, gli affiancamenti virtuali e le attività formative.

Le Organizzazioni Sindacali hanno espresso forti riserve rispetto a qualsiasi meccanismo che possa determinare forme di controllo dell'attività lavorativa, ribadendo che il confronto dovrà garantire il pieno rispetto della dignità, della professionalità e della normativa vigente. La FISTel ha ribadito che devono essere delineata chiaramente una leva di attenzione e controllo delle dinamiche dello stress da lavoro correlato, atteso che la lettura del dato individuale, comunque può introdurre elementi di criticità.

L'azienda ha così letto i testi su cui iniziare a lavorare in merito al rimando contrattuale aziendale previsto dagli art. 22 bis (Lavoro agile) e art. 57 (Nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori).

Le questioni riguardanti il Customer Care, comprese l'organizzazione dei turni, il bilanciamento delle attività di front e back office, il lavoro agile strutturale e le deroghe operative, sono state rinviate a un successivo tavolo negoziale dedicato.

Chiusura delle sedi

Nel corso dell'incontro non è stato affrontato nel merito il piano aziendale di chiusura di 26 sedi sul territorio nazionale, che coinvolge oltre 300 lavoratrici e lavoratori del Gruppo TIM.

Le Organizzazioni Sindacali hanno tuttavia ribadito la propria netta contrarietà a qualsiasi intervento di razionalizzazione che non garantisca la piena tutela occupazionale e professionale delle persone interessate.

Per FISTel è fondamentale traghettare l'intesa sul lavoro agile, anche allo scopo di prevedere una specifica deroga che eviti le mobilità territoriali.

Conclusioni

L'avvio del negoziato rappresenta un passaggio importante e alcune aperture registrate consentono di proseguire il confronto con spirito costruttivo. Restano però ancora significative distanze sulle questioni economiche, in particolare sul recupero salariale, sul rafforzamento del Premio di Risultato, sulla riduzione dell'orario di lavoro e sulla valorizzazione complessiva del lavoro svolto dalle persone di TIM.

Sarà fondamentale che, nei prossimi incontri, le disponibilità espresse dall'Azienda trovino una concreta traduzione in proposte migliorative sia sul piano normativo sia su quello economico.

Il negoziato proseguirà il **4 agosto 2026**, data nella quale riprenderà il confronto sulle materie ancora aperte, con particolare attenzione al Lavoro Agile, al Customer Care e agli altri temi centrali della piattaforma rivendicativa.

Roma. 30 luglio 2026

Segreteria Nazionale FISTel CISL